COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES
COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

Office of the Commissioner of Official Languages
66 Slater Street
Ottawa K1A 0T8
Tel. (613) 995-7717

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

OFFICIAL LANGUAGES AUDIT
RECRUIT TRAINING
(DEPOT DIVISION)
ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

SEPTEMBER 1984

FOREWORD

This audit was done by the Office of the Commissioner of Official Languages during the summer and autumn of 1981. It deals with the linguistic aspects of the training of Royal Canadian Mounted Police (RCMP) recruits and the operation of Depot Division.

The report contains observations based on this audit and recommendations designed to help the RCMP adhere more closely to the Official Languages Act.

A year after the audit, Depot Division reduced its staff and activities considerably because the RCMP had hired only a limited number of recruits in 1982. For this reason, the report takes into consideration the situation both then and now.

We would like to thank the officials and staff of the RCMP for their invaluable assistance and co-operation during the audit.

TABLE OF CONTENTS

		PAGE
	FOREWORD	
I.	BASIC TRAINING AND ORGANIZATION	1
II.	THE AUDIT: OBJECTIVE AND METHODOLOGY	1
III.	SUMMARY OF OBSERVATIONS	2
IV.	OBSERVATIONS AND RECOMMENDATIONS	3
	A. MANAGEMENT OF THE OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME	3
	B. BASIC TRAINING OF RECRUITS	5
	C. ADMINISTRATIVE AND RELATED SERVICES	8
	D. LANGUAGE TRAINING OF RECRUITS	10
	E. EQUITABLE PARTICIPATION AND LANGUAGE OF WORK	12
V.	LIST OF RECOMMENDATIONS	13

I. BASIC TRAINING AND ORGANIZATION

The Royal Canadian Mounted Police provides several training programmes, which can be divided into four main categories: general and specialized courses given at Headquarters, courses provided by the provincial divisions, programs offered by the Canadian Police College and, lastly, basic training given to recruits.

This last programme which takes six months to complete, is designed for all recruits. At the end of their training period, they receive a posting in a province other than their province of origin or residence at the time of enlistment. In addition to the basic training programme, there are the so-called "special" programmes for native peoples and for "special constables" in charge of surveillance in airports and federal government buildings.

Depot Division, in Regina, is responsible for providing these training programmes. The Division is composed of four sections: Training, Administration and Personnel, FSS (Financial Services and Supply) and the Museum.

At the time of the audit, the Division comprised 116 regular members and 175 civilian employees. Two years later, in May 1983, the total fell to 199: 59 regular members and 140 civilian employees. When its facilities are fully utilized, the Division can accommodate twenty troops of thirty-two recruits each.

II. THE AUDIT: OBJECTIVE AND METHODOLOGY

The audit was conducted to determine to what extent recruits of each language group can receive basic training in their own language. We examined the availability of courses and teaching materials in both languages, bilingual capability of the training and administrative staffs, and so forth. The audit team also

looked into other related activities of the Division, such as the language of communication between the administration and employees, language of service to the public, and language training to recruits.

The data in this report were collected during interviews with some fifty RCMP managers and employees in Depot Division, at National Headquarters, and at "C" Division in Montreal. We also analysed documents and reports dealing with official languages and training programmes.

III. SUMMARY OF OBSERVATIONS

The RCMP made considerable progress in October 1979 when it decided to provide basic training in both official languages. In doing so, it broke a long-standing tradition of providing training in English only. It also made commendable efforts to ensure that the programme in French was carried out in the best possible conditions. For example, the Division made certain that it possessed a good bilingual capability among the instructors; nearly half of them have a knowledge of both languages.

The RCMP also deserves praise for the original methods it uses to develop the recruits' language knowledge. A number of them receive their basic training in their second language.

Several areas needed to be improved, however. Implementation of activities designed to attain the objectives contained in the Division's Official Languages Plan was somewhat delayed, and responsibility for attaining the objectives was not defined clearly enough. We also noted that the control mechanisms were inadequate.

Although the level of bilingualism among the instructors was good, the same was not true among the staff responsible for providing administrative and support services. Of the 194 positions, only sixteen were bilingual, and three-quarters of these had unilingual incumbents. As a result, central services were not available to the Centre's French-speaking recruits and personnel in their own language.

In addition, the RCMP had given little thought to the questions of equitable participation of the two language groups and the language of work in Depot Division. English was by far the predominant language in internal communications, and the number of Francophones was limited. Since Depot Division functions somewhat as an extension of Headquarters, it will have to set objectives in these areas.

IV. OBSERVATIONS AND RECOMMENDATIONS

A. MANAGEMENT OF THE OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME

a) Depot Division developed its own Official Languages Plan, which defined its objectives respecting the training of recruits, service to the public and language training for the staff. The Plan, which covers the period from 1980 to 1983, defines mechanisms for monitoring the attainment of objectives, and includes a timetable.

The Division wisely gave priority to its objective of providing basic training in both languages; however, it neglected its linguistic obligations to the public and the provision of administrative services in both languages to recruits and employees. The control mechanisms also appear to have some shortcomings, since they did not ensure correction of obvious anomalies in, for example, the posting of notices, reception service and administrative services for recruits.

In addition, delegation of the responsibility for attaining objectives must be clearly established. As it stands, the Plan does not indicate who is responsible.

We therefore recommend that the RCMP:

1. reinforce the process of accountability with respect to official languages in Depot Division by:

   a) clarifying the delegation of responsibility for attaining the Division's objectives in this area; and

   b) reviewing existing control mechanisms in order to better evaluate progress in achieving the objectives.

b) One Official Languages Unit, comprising five people, was responsible for implementing a number of aspects of the official languages programme, including identification of the language requirements of positions, language training of recruits, and translation. Its mandate seemed unclear, however. The unit devoted much of its effort to language training and translation, and neglected to monitor and evaluate progress.

This unit was part of the support services, attached to the Training Section. In view of its place in the organizational structure, it is difficult for the unit to provide management with regular reports on the degree to which the RCMP Plan and policies have been implemented.

We therefore recommend that the RCMP:

2. make the mandate of the Official Languages Unit more specific and re-examine its place in the organization, so that it can assist Division management in attaining its objectives.

c) Depot Division has taken some initiatives to provide recruits with information on official languages and to increase their awareness of the subject. Two weeks prior to leaving the Centre for their first posting, recruits attend an information session dealing with the principal provisions of the Official Languages Act, RCMP policy in this area, and some practical applications related to their police duties. Dissemination of information to the Division's staff is not uniform, however. The audit team noted that the instructors were generally well informed, but that this was not the case for the rest of the staff, particularly those assigned to administrative services. These employees showed little awareness of the right of recruits to administrative services in their own language.

We therefore recommend that the RCMP:

3. prepare a guide for Depot Division employees and recruits to facilitate interpretation of the Official Languages Act and RCMP policies in this area.

B. BASIC TRAINING OF RECRUITS

a) Since the Recruit Integrated Language/Professional Development Programme was implemented in 1978, seven, out of approximately fifty troops, have received their training in French. Troops that receive their training in French include Francophones, of course, but also some Anglophones who want to acquire a better practical knowledge of their second language.

Recruits may choose their language of training when they enlist. A number of French-speaking recruits mentioned that they had preferred to register for the programme given in English, knowing that most of them would receive their first posting in an English-language province. They added that the language training program for French-speaking recruits was not

as extensive as that given to the Anglophones; this may have prompted them to opt for the course in English. This aspect is dealt with in greater detail in Section D of this report.

Unfortunately, Depot Division did not keep statistics that would identify the proportion of French-speaking recruits who chose to take their training in English. It would be useful for the Division to determine how satisfied recruits are with their language of training.

b) Depot Division made commendable efforts to ensure that the programme in French was carried out in the best possible conditions. Among other things, the Division made certain that it possessed a good bilingual capability among its instructors. Forty-five of the hundred or so instructor positions were bilingual, and only four incumbents did not meet the language requirements at the time of our visit. In fact, the only weakness in this respect concerned the swimming course; none of the instructors assigned to this program was bilingual.

Deficiencies existed, however, with respect to the part-time teaching staff under contract to the Division for courses requiring specialized knowledge. The Division rarely called on French-speaking specialists to teach some subjects in greater depth for the courses given in French, whereas it regularly brought in English-speaking specialists for courses given in English. Moreover, the services of English-speaking actors from the Regina area were retained for the psychodramas included in some courses.

We therefore recommend that the RCMP:

4. ensure that bilingual instructors and resource persons are available for the Division's training program in French, both among its own staff and among those under contract.

c) Much progress remains to be made respecting the teaching material used for the training program in French. A very large proportion of the material used in the telecommunications, swimming, self-defence and human relations courses was available only in English; the situation was the same with regard to the audio-visual material. Moreover, the French versions of some course tapes found in the library were labelled in English.

The instructors and staff responsible for designing the courses and preparing the teaching materials had little knowledge of the sources of French-language documentation for the subjects taught. There was little contact with teaching and research institutions involved with similar fields in the Province of Quebec, the Institut de police du Québec and the CEGEPs for instance. Moreover, most of the French-language documents were translations of English texts.

We therefore recommend that the RCMP:

5. a) ensure that all teaching material used for the training programme in French is available in that language; and

   b) develop closer relations with French-language teaching institutions providing police training, so as to have greater access to teaching material prepared in French.

d) Recruits may write their examinations in the language of their choice, regardless of the language of the training programme. It is understood that the same principle should be followed with respect to the recruits' periodic appraisals. Unfortunately, since most of the heads of the training units were unilingual Anglophones, appraisals were often discussed in English and there were comments in English in the appraisals of French-speaking recruits.

We therefore recommend that the RCMP:

6. ensure that written and oral communications related to recruits' appraisals is in their preferred language.

C. ADMINISTRATIVE AND RELATED SERVICES

a) Most of the support services are provided by the Administration and Personnel Section. The bilingual capability of this section was very poor; only sixteen of the 194 positions were bilingual, and only four of the bilingual positions were held by incumbents who met the language requirements. Nor had measures been taken to compensate for the unilingualism of the incumbents of bilingual positions, especially in the medical centre and the library. Under the circumstances, it is not surprising that, in many cases, administrative services were provided only in English. Because of this, memoranda and directives addressed to recruits or Division staff were often only in English. French-speaking recruits and staff were also obliged to use English regularly when communicating with employees in these services, in particular with the pay department, medical centre, library and the department responsible for recruit postings.

The Training Section is a case in point: lacking sufficient bilingual staff, it had to call on the Official Languages Unit to deal with disciplinary cases concerning French-speaking recruits.

We therefore recommend that the RCMP:

7. review the language requirements of positions in the Administration and Personnel Section and make all the arrangements necessary to increase its bilingual capability.

b) The four permanent employees of the Museum, including two commissionaires who occasionally have to act as guides during visits, were unilingual. French-speaking visitors, therefore, could not receive services in their own language.

We therefore recommend that the RCMP:

8. ensure that the Museum has sufficient bilingual staff at its disposal to provide services in both languages at all times.

c) The audit team noted that a number of posters and signs in the various buildings of the Division were only in English - in the cafeteria, staff store, administrative offices and parking areas, for example. It also discovered signs and improvised notices only in English or in incorrect French. Such notices were found in buildings housing recruits' dormitories. In the Museum, most of the explanatory texts and titles for the models and objects on display were bilingual. However, some texts were only in English, and others contained poor French.

We recommend therefore that the RCMP:

9. make all existing posters and notices bilingual, and ensure that all new ones are in both official languages.

The Centre is host to many visitors when the recruits graduate; their relatives and friends are invited to attend demonstrations relating to the content of some courses. At the time of the audit, the instructors gave explanations in both languages when there were troops that had taken the training program in French. In the case of troops that received their training in English, the explanations were given only in English, even though these troops included French-speaking recruits.

Moreover, the activities organized for the recruits' relatives and friends took place almost exclusively in English. No directive had been issued to the organizers of these activities.

We therefore recommend that the RCMP:

10. ensure that graduation ceremonies and activities are in both languages.

e) Finally, we noted that visitor reception at the Division's guardhouse was only in English.

We therefore recommend that the RCMP:

11. provide bilingual reception for visitors at the entrance to Depot Division.

D. LANGUAGE TRAINING OF RECRUITS

a) The RCMP opted for an innovative approach to language training for recruits by setting up the Recruit Integrated Language/ Professional Development Program. Through this programme, a number of recruits take their basic training in their second language. Moreover, before they start their training, French-speaking recruits take English-language courses (unless they already have level "B" proficiency in their second language), whereas English-language recruits who choose to take their training in French take French-language courses. Another interesting feature is that the language courses are given in surroundings where the majority language is not that of the recruits; in Montreal for the French courses and in Regina for the English courses. In Montreal, the recruits live with a family of the other language group during their period of

language training. In Regina, they are housed in the Training Centre or, if they are having serious difficulties in English, with a family.

Since the French-speaking recruits are posted initially to an English-language province, they have the opportunity of becoming functionally bilingual quite rapidly. English-speaking recruits who receive their training in French are posted to Quebec or northeastern New Brunswick. The Centre's internal appraisals and our discussions with English-speaking recruits working in Quebec showed that, on the whole, this programme produced excellent results.

b) Certain changes could be made, however, to improve the language training programme even more. For example, Francophones normally have a three-month period of language training before starting thei basic training, whereas Anglophones who chose to take their training in French are given six months.

Moreover, the Division should not neglect the English-speaking recruits who take their training in English. Since the RCMP needs a large bilingual staff, and since a number of these recruits could be posted to bilingual areas or to Headquarters, it would be useful for them to start their French courses as soon as they are recruited.

We therefore recommend that the RCMP:

12. a) provide French-speaking recruits with a language-training programme equivalent to that available to the Anglophones who take their basic training in French.

b) give French courses to English-speaking recruits who take their training in English.

c) Finally, the audit team noted that the screening to determine whether Anglophone recruits had the ability to learn the second language and take their training in French was not rigorous enough. Some recruiting officers working in provinces with an Anglophone majority encouraged English-speaking candidates to register for the training program in French. This was done with the sole aim of facilitating their recruitment, because fewer English-language candidates wanted to register for this program than for the program given in English. As a result, some recruits who had little aptitude for learning French experienced serious difficulties during their training and posting to Quebec or New Brunswick. Selection of English-speaking recruits to be trained in French should therefore be more rigorous, and the recruits should be well informed of the requirements associated with the French-language training programme.

E. EQUITABLE PARTICIPATION AND LANGUAGE OF WORK

The Division had 175 civilian employees. The large majority of them belonged to the Operations and Technical Support categories, and were hired locally. Only two were Francophones. This poor representation was attributed to the difficulty of recruiting French-speaking staff in the Regina area and of getting candidates to move from other provinces.

Police personnel included ninety-five Anglophones (82%) and twenty-one Francophones (18%). Most (105) of the members were instructors; eighty-three were corporals and twenty-two, sergeants. Francophones accounted for 26% of the corporals (seventeen) and 9% of the sergeants (three).

Considering the Division's poor bilingual capability - bilingual positions totalled only 13%, and only 27% of these had bilingual incumbents - it should be no surprise that the language of work was almost exclusively English. Meetings were invariably in English, as was supervision of French-speaking staff. For example, performance appraisals were generally prepared in English. English also prevailed in writing. We must not lose sight of the fact that Depot Division is, in a way, an extension of Headquarters and that, as such, it should make a greater effort to follow the same principles respecting the official languages. The goal is still far distant. As indicated above, the RCMP had set no objectives for the Division concerning equitable participation and language of work.

We therefore recommend that the RCMP:

13. set objectives for Depot Division concerning equitable participation of the two language groups and the internal use of both languages.

V. LIST OF RECOMMENDATIONS AND OBSERVATIONS BY THE RCMP

The recommendations set forth in this report are here listed according to the four main areas of the audit. Each recommendation is followed by the remarks of the RCMP.

A. MANAGEMENT OF THE OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME

We therefore recommend that the RCMP:

1. reinforce the process of accountability with respect to official languages in Depot Division by:

   a) clarifying the delegation of responsibility for attaining the Division's objectives in this area; and

   b) reviewing existing control mechanisms in order to better evaluate progress in achieving the objectives.

The "Depot" Division Official Languages Revised Plan now clearly indicates the responsibility areas for each of the activities mentioned. The official languages officer or coordinator periodically checks the progress made in each area.

2. make the mandate of the Official Languages Unit more specific and re-examine its place in the organization, so that it can assist Division management in attaining its objectives.

Since 1983, the Official Languages Section has been the direct responsibility of the OIC, Administration and Personnel. Since that offficer manages the administrative sector, he should be better able to control the implementation of official languages policy in the Division.

3. prepare a guide for Depot Division employees and recruits to facilitate interpretation of the Official Languages Act and RCMP policies in this area.

An information guide was prepared and distributed to "Depot" Division employees. An information session is held for new recruits during their first two weeks of training. Also, information is supplied to new employees under the orientation program for new employees. These activities are, in fact, mentioned in the Division Revised Plan, under the heading: "Information to the Employees".

B. BASIC TRAINING OF RECRUITS

We therefore recommend that the RCMP:

4. ensure that bilingual instructors and resource persons are available for the Division's training program in French, both among its own staff and among those under contract.

As mentioned earlier, there is only a minimum number of instructors at "Depot" Division at present. Efforts have been made to obtain the necessary bilingual capability to teach all subjects in both langugaes, but we are having great difficulty recruiting bilingual resource persons outside the RCMP, because of the Division's geographic location. We must often rely on bilingual resource persons from Quebec. Sometimes, unfortunately, we have no choice but to use local unilingual english instructors, because of the scarcity of ther qualified persons, and the time and cost factors.

5. a) ensure that all teaching material used for the training programme in French is available in that language; and

   b) develop closer relations with French-language teaching institutions providing police training, so as to have greater access to teaching material prepared in French.

The teaching material used in "Depot" Division is not all available in both official languages from our suppliers. To improve the quality of the French material, "Depot" Division contacted the Institut de police de Nicolet to exchange information on sources of supply and the availability of reference material for training of police officers. As for the course outlines, they are available in both official languages.

6. ensure that written and oral communications related to recruits' appraisals is in their preferred language.

Administrative arrangements have already been made to make up for the unilingualism of some bilingual position incumbents. These are temporary measures and the situation will be remedied with the gradual replacement of these persons.

C. ADMINISTRATIVE AND RELATED SERVICES

We therefore recommend that the RCMP:

7. review the language requirements of positions in the Administration and Personnel Section and make all the arrangements necessary to increase its bilingual capability.

The language requirements of positions were reviewed in 1982, as part of the reidentification of positions that year. We are striving to fill positions identified as bilingual by qualified staff as they become vacant, and language training is being offered to the staff now in place.

8. ensure that the Museum has sufficient bilingual staff at its disposal to provide services in both languages at all times.

One permanent employee of the Museum is bilingual (B level in all 4 areas, in both French and English). The Museum also has a casual bilingual employee who works as a tour guide. This person is on duty every week, from Wednesday to Monday. When a bilingual guide is required and this person is absent, a bilingual employee of the Official Languages Section fills in. During the summer tourist season, the Museum can avail itself of the services of bilingual recruits and of casual, bilingual personnel who are hired in addition to regular staff.

9. make all existing posters and notices bilingual, and ensure that all new ones are in both official languages.

"Depot" Division management has examined the problem to try to remedy the situation.

10. ensure that graduation ceremonies and activities are in both languages.

"Depot" Division management has assured us that all training base activities now take place in both official languages when the troop of graduates is made up of anglophones and francophones. The Division, however, has no control over the services offered to the parents of recruits in the local hotels and motels. It is up to the recruits to see to the welfare of their families at those facilities.

11. provide bilingual reception for visitors at the entrance to Depot Division.

According to the acting CO, "Depot" Division, visitors are received at the guardpost in both official languages.

D. LANGUAGE TRAINING OF RECRUITS

We therefore recommend that the RCMP:

12. a) provide French-speaking recruits with a language-training programme equivalent to that available to the Anglophones who take their basic training in French.

    b) give French courses to English-speaking recruits who take their training in English.

We are aware that some aspects of our recruit language training program could be improved. We have begun a complete review of the program and intend to tailor it more to our current and future needs.

13. set objectives for Depot Division concerning equitable participation of the two language groups and the internal use of both languages.

Equitable participation is one of the goals of the "Depot" Division Official Languages Revised Plan. Specific activities have been planned to improve the current situation.

COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES
COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

Bureau du Commissaire aux langues officielles
66, rue Slater
Ottawa, K1A 0T8
Tel: (613) 995-7717

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

VÉRIFICATION LINGUISTIQUE
FORMATION DES RECRUES
(DIVISION DÉPOT)
GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

SEPTEMBRE 1984

Avant-Propos

La présente vérification, faite par le Bureau du Commissaire aux langues officielles au cours de l'été et de l'automne 1981, traite des aspects linguistiques de la formation des recrues de la Gendarmerie royale du Canada et du fonctionnement de la Division Dépôt.

Le rapport contient les observations découlant de cette vérification ainsi que des recommandations visant à aider la G.R.C. à mieux se conformer à la Loi sur les langues officielles.

Un an après la vérification, la Division Dépôt a réduit considérablement ses effectifs et ses activités vu la baisse du nombre de recrues en 1982. C'est pourquoi le rapport tient compte à la fois de la situation d'alors et de celle d'aujourd'hui.

Nous tenons à remercier les autorités et le personnel de la Gendarmerie dont l'assistance et la collaboration nous ont été d'un précieux atout pendant le déroulement de la vérification.

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
	AVANT-PROPOS	
I.	FORMATION DE BASE ET ORGANISATION	1
II.	LA VÉRIFICATION: OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE	2
III.	RÉSUMÉ DES OBSERVATIONS	2
IV.	OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	4
	A. GESTION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES	4
	B. FORMATION DE BASE DES RECRUES	6
	C. SERVICES ADMINISTRATIFS ET CONNEXES	9
	D. FORMATION LINGUISTIQUE DES RECRUES	12
	E. PARTICIPATION ÉQUITABLE ET LANGUE DE TRAVAIL	14
V.	LISTE DES RECOMMANDATIONS	16

I. FORMATION DE BASE ET ORGANISATION

La Gendarmerie Royale du Canada offre plusieurs programmes de formation qu'on peut regrouper en quatre catégories principales: les cours généraux et spécialisés donnés à l'administration centrale, les cours offerts par les divisions provinciales, les programmes relevant du Collège canadien de police et enfin la formation de base dispensée aux recrues.

Ce dernier programme, d'une durée de six mois, s'adresse à toutes les recrues. Au terme de leur stage de formation, elles reçoivent une affectation dans une province autre que leur province d'origine ou de résidence au moment du recrutement. Au programme de formation de base, il faut ajouter les programmes dits "spéciaux" qui s'adressent aux autochtones et aux "gendarmes spéciaux", ces derniers étant préposés à la surveillance des aéroports et des édifices du gouvernement fédéral.

C'est la Division Dépôt, située à Régina, qui a la responsabilité d'offrir ces programmes de formation. La Division se compose de quatre sections: la Formation, l'Administration et le Personnel, l'Intendance (services financiers et approvisionnements) et le Musée.

Au moment de la vérification, l'effectif total de la Division s'élevait à 116 policiers et 175 civils. Deux ans plus tard, soit en mai 1983, le nombre total du personnel chutait à 199, soit 59 policiers et 140 civils. Lorsqu'elle est utilisée pleinement, la Division peut accueillir, au cours d'une année, vingt troupes de 32 recrues chacune.

II. LA VÉRIFICATION: OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE

La vérification visait à déterminer dans quelle mesure les recrues de chaque groupe linguistique peuvent bénéficier d'une formation de base dans leur langue. Nous avons entre autres examiné la disponibilité des cours et du matériel didactique dans les deux langues, et la capacité bilingue du personnel de formation et de l'administration. L'équipe de vérification s'est aussi penchée sur d'autres activités connexes de la Division, comme la langue des communications entre l'Administration et les employés et celle des services destinés au public, ainsi que sur le programme de formation linguistique des recrues.

Les données de ce rapport ont été recueillies au moyen d'entrevues auprès d'une cinquantaine de gestionnaires et d'employés de la G.R.C. à la Division Dépôt, à l'administration centrale, ainsi qu'à la Division "C" à Montréal. Nous avons également analysé des documents et des rapports ayant trait aux langues officielles et aux programmes de formation.

III. RÉSUMÉ DES OBSERVATIONS

La G.R.C. a réalisé un progrès important en octobre 1979 lorsqu'elle a décidé d'offrir la formation de base dans les deux langues officielles. Elle rompait ainsi avec la tradition séculaire d'offrir la formation en anglais seulement. Elle a également déployé des efforts méritoires pour s'assurer que le programme en français se déroule dans les meilleures conditions possibles. Ainsi la Division s'était dotée d'une bonne capacité bilingue parmi les instructeurs; près de la moitié d'entre eux ayant une connaissance des deux langues.

La G.R.C. mérite aussi des éloges pour les méthodes innovatrices qu'elle utilise pour développer les connaissances linguistiques des recrues. Elle donne à un certain nombre d'entre elles des cours de formation de base dans leur langue seconde.

Il restait cependant des améliorations à apporter dans plusieurs domaines. La mise en oeuvre des objectifs contenus dans le Plan des langues officielles de la Division accusait un certain retard et la définition des responsabilités quant à la mise en oeuvre de ces objectifs n'était pas établie assez clairement. Nous avons aussi noté que les mécanismes de contrôle étaient inadéquats.

Si on retrouvait une bonne capacité bilingue chez les instructeurs, il en allait autrement du personnel responsable des services administratifs et de soutien. Il n'y avait que 16 postes bilingues sur 194 et les trois quarts de ces postes étaient occupés par des titulaires unilingues. Il en résultait que les recrues et le personnel de langue française du Centre ne pouvaient pas bénéficier de services centraux dans leur langue.

La G.R.C. s'était peu préoccupée des questions de la participation équitable des deux groupes linguistiques et de la langue de travail à l'intérieur de la Division Dépôt. L'anglais prédominait très largement dans les communications internes et le nombre de francophones était limité. Comme la Division Dépôt remplit des fonctions relevant habituellement d'un organisme central, il faudrait qu'elle se fixe des objectifs dans ces domaines.

IV. OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

A. GESTION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

a) La Division Dépôt a élaboré son propre Plan des langues officielles qui définit ses objectifs pour la formation des recrues, le service au public et la formation linguistique du personnel. Le Plan, qui porte sur la période de 1980 à 1983, définit des moyens de contrôle pour surveiller la réalisation des objectifs et comporte un échéancier.

La Division a, de façon judicieuse, accordé la priorité à la réalisation de son objectif de fournir la formation de base dans les deux langues; elle a cependant négligé ses obligations linguistiques envers le public et la prestation de services administratifs dans les deux langues aux recrues et à ses employés. Les mécanismes de contrôle semblent comporter certaines failles étant donné qu'ils n'ont pas permis de corriger des anomalies évidentes, par exemple au plan de l'affichage, du service d'accueil et des services administratifs offerts aux recrues.

Il faudrait aussi que les responsabilités concernant la mise en oeuvre des objectifs soient clairement identifiées. Présentement, le Plan n'indique pas à qui incombe la mise en oeuvre des objectifs.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

1. de raffermir le processus d'imputabilité en matière de langues officielles au sein de la Division Dépôt en:

   a) définissant de façon plus précise les responsabilités de la mise en oeuvre des objectifs de la Division dans ce domaine; et

   b) en revoyant les mécanismes de contrôle en place afin de mieux évaluer les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs.

b) Une unité des langues officielles, qui comptait cinq personnes, s'occupait d'un certain nombre d'aspects de l'application du programme des langues officielles, dont l'identification des exigences linguistiques des postes, la formation linguistique des recrues et la traduction. Il est toutefois apparu que son mandat n'était pas clairement établi. L'unité consacrait une bonne partie de ses efforts à la formation linguistique et à la traduction, négligeant ainsi le contrôle et l'évaluation des progrès réalisés.

Cette unité relevait des services de soutien, eux-mêmes rattachés à la Section de la formation. Étant donné sa place dans la hiérarchie, il lui est difficile de rendre des comptes de façon régulière à la direction sur le degré de mise en oeuvre du Plan et des politiques de la G.R.C.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

2. de mieux préciser le mandat de l'Unité des langues officielles et de réexaminer sa place dans l'organisation afin qu'elle puisse mieux seconder la direction de la Division dans la réalisation de ses objectifs.

c) La Division Dépôt a pris certaines initiatives pour informer et sensibiliser les recrues au sujet des langues officielles. A deux semaines de leur départ du Centre en vue d'une première affectation, les recrues assistent à une séance d'information portant sur les principales dispositions de la Loi sur les langues officielles, sur la politique de la G.R.C. dans ce domaine, ainsi que sur quelques applications pratiques liées à leurs fonctions policières. Par contre, la diffusion de l'information à l'intention du personnel de la Division n'est pas assurée d'une façon uniforme. L'équipe a constaté que les instructeurs étaient généralement bien informés, mais qu'il en allait autrement du reste du personnel, en particulier celui affecté aux services administratifs. Ainsi ce dernier était peu sensibilisé au droit des recrues de bénéficier de services administratifs dans leur langue.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

3. de préparer un guide à l'intention des employés de la Division Dépôt et des recrues afin de faciliter l'interprétation de la Loi sur les langues officielles et des politiques de la G.R.C. dans ce domaine.

B. FORMATION DE BASE DES RECRUES

a) Depuis la mise sur pied du programme intégré de formation linguistique et professionnelle en 1978, sept troupes sur une cinquantaine ont reçu leur formation en français. Les troupes qui reçoivent leur formation en français comprennent bien sûr des francophones, mais aussi des anglophones désireux d'acquérir ainsi une meilleure connaissance pratique de leur langue seconde.

Les recrues ont la possibilité au moment de leur recrutement de choisir la langue de leur formation. Un certain nombre de recrues de langue française ont mentionné qu'elles avaient préféré s'inscrire au programme offert en anglais, sachant que leur première affectation, pour la majorité d'entre elles, aurait lieu dans une province de langue anglaise. Elles ont ajouté que les recrues de langue française ne bénéficiaient pas d'un programme de formation linguistique aussi poussé que celui offert aux anglophones; ce qui les aurait incitées à opter pour le cours en anglais. Cet aspect est abordé plus en détail à la Section D du présent rapport.

Malheureusement, la Division Dépôt ne tenait pas de données permettant d'établir la proportion de recrues de langue française qui choisissaient de suivre leur formation en anglais. Il serait utile pour la Division de demander aux recrues de faire connaître leur degré de satisfaction concernant la langue de leur formation.

b) La Division Dépôt a déployé des efforts méritoires pour s'assurer que le fonctionnement du programme en français se fasse dans les meilleures conditions possibles. Elle s'est entre autres dotée d'une bonne capacité bilingue parmi les instructeurs. Ainsi, 45 des quelque 100 postes d'instructeurs étaient bilingues et seulement quatre titulaires ne satisfaisaient pas aux exigences linguistiques prescrites lors de notre visite. A vrai dire, la seule faiblesse à cet égard avait trait au cours de natation; aucun instructeur affecté à ce programme n'étant bilingue.

Par contre, il existait des lacunes dans le personnel pédagogique à temps partiel auquel la Division a recours sur une base contractuelle pour des cours nécessitant des connaissances spécialisées. La Division faisait rarement appel à des

spécialistes francophones pour venir approfondir certains sujets pour les cours offerts en français, alors qu'il le faisait régulièrement pour les cours en anglais. D'autre part, pour les psycho-drames accompagnant le déroulement de certains cours, on retenait les services de comédiens de langue anglaise de la région de Régina.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

4. de s'assurer que la Division dispose d'instructeurs et de personnes-ressources bilingues tant parmi son propre personnel que celui retenu sur une base contractuelle pour son programme de formation en français.

c) En ce qui concerne le matériel didactique utilisé pour le programme de formation en français, il restait encore des progrès importants à réaliser. Ainsi pour les cours de télécommunications, de natation, de techniques d'auto-défense et de relations humaines, une très grande proportion des documents de cours n'était disponible qu'en anglais et il en allait de même pour le matériel audio-visuel. Par ailleurs, la version française des enregistrements de certains cours déposés à la bibliothèque contenait des inscriptions en anglais.

Les instructeurs et le personnel chargé de la conception et de la rédaction des cours connaissaient peu les sources de documentation disponible en langue française pour les matières enseignées. Il y avait par exemple peu de contacts avec les institutions d'enseignement et de recherche de la province de Québec s'occupant de domaines semblables, tels l'Institut de police du Québec et les collèges d'enseignement collégial. La plus grande partie des documents en français constituait une traduction de textes anglais.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

5. a) de s'assurer que tout le matériel didactique utilisé pour le programme de formation en français soit disponible dans cette langue; et

   b) d'intensifier les relations avec les institutions d'enseignement de langue française dans le domaine de la formation policière afin d'avoir accès à une plus grande partie du matériel didactique préparé dans cette langue.

d) Les recrues ont la possibilité de rédiger leurs examens dans la langue de leur choix, indépendamment de la langue du programme de formation. Il est entendu qu'on devrait suivre le même principe en ce qui concerne l'évaluation périodique des recrues. Malheureusement comme la plupart des chefs des unités de formation étaient unilingues anglais, il arrivait souvent que les discussions se rappportant aux évaluations étaient faites en anglais et les rapports d'évaluation des recrues de langue française comportaient des observations dans cette langue.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

6. de s'assurer que les communications écrites et verbales relatives à l'évaluation des recrues se fassent dans la langue de leur choix.

C. SERVICES ADMINISTRATIFS ET CONNEXES

a) La plus grande partie des services de soutien sont offerts par la Section de l'administration et du personnel. La capacité bilingue de cette section était très faible, puisqu'il n'y avait que seize postes bilingues sur 194 et que seulement quatre des postes bilingues étaient pourvus de titulaires satisfaisant aux exigences linguistiques. On n'avait pas prévu non plus de

mesures pour suppléer à l'unilinguisme des titulaires de postes bilingues, notamment au centre médical et à la bibliothèque. Dans les circonstances, il n'est pas surprenant de constater que les services administratifs n'étaient offerts qu'en anglais dans bien des cas. Ainsi il arrivait souvent que des notes de service et des directives s'adressant aux recrues ou au personnel de la Division soient uniquement en anglais. Les recrues et le personnel de langue française devaient également recourir régulièrement à l'anglais dans leurs communications avec les employés de ces services, notamment au service de la paye, au centre médical, à la bibliothèque et au service chargé des affectations des recrues.

A titre d'exemple, on peut citer la Section de la formation qui, faute d'un personnel bilingue suffisant, devait faire appel au service des langues officielles pour traiter des cas de discipline concernant des recrues francophones.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

7. de revoir les exigences linguistiques des postes de la Section de l'administration et du personnel et de prendre toutes les dispositions nécessaires pour augmenter sa capacité bilingue.

b) Les quatre employés permanents du Musée, incluant deux commissionnaires qui doivent à l'occasion servir de guides lors de visites étaient unilingues. Les visiteurs de langue française ne pouvaient donc pas bénéficier de services dans leur langue.

Nous recommandons en conséquence à la GRC:

8. de s'assurer que le musée dispose d'une capacité bilingue suffisante pour assurer ses services dans les deux langues en tout temps.

c) L'équipe de vérification a constaté qu'un certain nombre d'affiches et d'inscriptions dans les différents édifices de la Division étaient en anglais seulement, par exemple à la cafétéria, à l'économat, dans les bureaux administratifs et dans les aires de stationnement. Elle a également relevé des écriteaux et des affiches improvisées qui étaient en anglais seulement, ou dont la version française comportait des erreurs. De telles affiches ont été relevées dans les bâtiments abritant les dortoirs des recrues. En ce qui concerne le musée, la plupart des textes explicatifs et les titres de maquettes et des objets exposés étaient bilingues. Quelques textes cependant n'étaient qu'en anglais, tandis que d'autres renfermaient une version française fautive.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

9. de rendre bilingues toutes les affiches et les inscriptions et de s'assurer que tout nouvel écriteau ou affiche soit également dans les deux langues officielles.

Lors de la remise des diplômes aux recrues, le Centre reçoit beaucoup de visiteurs, dont des parents et des amis des recrues qui peuvent assister à des démonstrations reliées au contenu de quelques cours. Les instructeurs donnaient des explications dans les deux langues lorsqu'il s'agissait de troupes ayant suivi le programme de formation en français. Dans le cas des troupes ayant reçu leur formation en anglais, on ne donnait les explications qu'en anglais même si ces troupes comprenaient des recrues de langue française. Par ailleurs, les activités organisées à l'intention des parents et des amis des recrues se déroulaient presque exclusivement en anglais. Aucune directive n'avait d'ailleurs été formulée à l'intention des organisateurs de ces activités.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

10. de s'assurer que les cérémonies et les activités entourant la remise des diplômes se déroulent dans les deux langues.

e) Finalement, nous avons constaté que l'accueil des visiteurs au poste de garde de la Division se faisait uniquement en anglais.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

11. d'assurer un accueil bilingue pour les visiteurs à l'entrée de la Division Dépôt.

D. FORMATION LINGUISTIQUE DES RECRUES

a) Au chapitre de la formation linguistique des recrues, la G.R.C. a adopté des solutions innovatrices en mettant sur pied le Programme intégré de formation linguistique et professionnelle pour les recrues. Ce programme permet à un certain nombre de recrues d'acquérir leur formation de base dans leur langue seconde. Ainsi avant d'entreprendre en anglais leur programme de formation, les recrues de langue française suivent des cours d'anglais (à l'exception de celles qui possèdent déjà le niveau B dans leur langue seconde), et celles de langue anglaise qui choisissent de prendre leur formation en français bénéficient tous de cours de français. Autre élément intéressant à signaler, les cours de langue se donnent dans un milieu dont la langue de la majorité n'est pas celle des recrues, soit à Montréal pour les cours de français et à Régina pour les cours d'anglais. A Montréal, les recrues résident également au sein d'une famille de l'autre groupe linguistique pendant leur stage de formation linguistique. A Régina, elles sont logées au Centre de formation ou dans une famille lorsqu'elles éprouvent de sérieuses difficultés en anglais.

Comme les recrues de langue française reçoivent leur première affectation dans une province de langue anglaise, elles ont l'occasion de devenir assez rapidement fonctionnellement bilingues. Les recrues de langue anglaise qui reçoivent leur formation en français sont affectées au Québec ou dans le nord et l'est du Nouveau-Brunswick. Les résultats des évaluations internes du Centre et nos discussions avec des recrues de langue anglaise travaillant au Québec ont montré que dans l'ensemble ce programme donnait d'excellents résultats.

b) Certaines modifications pourraient cependant être apportées en vue de perfectionner encore davantage le programme de formation linguistique. Par exemple, les francophones ne bénéficient normalement que d'une période de trois mois de formation linguistique avant d'entreprendre leur cours, alors qu'on accorde six mois aux anglophones qui choisissent de suivre leur formation en français.

Par ailleurs, la Division ne devrait pas négliger pour autant les recrues de langue anglaise qui prennent leur formation en anglais. Comme la G.R.C. a besoin d'un grand nombre d'agents bilingues et que plusieurs de ces recrues pourront se retrouver à un moment donné dans des régions bilingues ou à son administration centrale, il serait utile de leur offrir des cours de français dès leur recrutement.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

12. a) d'offrir aux recrues de langue française un programme de formation linguistique équivalent à celui dont bénéficient les anglophones qui suivent leur formation de base en français.

b) d'offrir des cours de français aux recrues de langue anglaise qui prennent leur formation en anglais.

c) Finalement, l'équipe de vérification a constaté que la pré-sélection des recrues anglophones ayant la capacité d'apprendre la langue seconde et de suivre leur formation en français n'était pas assez rigoureuse. Ainsi, certains agents de recrutement oeuvrant dans les provinces à majorité anglophone invitaient certains candidats de langue anglaise à s'inscrire au programme de formation en français dans le seul but de faciliter leur recrutement, les candidats de langue anglaise désireux de s'inscrire à ce programme étant moins nombreux que ceux qui s'inscrivent au programme en anglais. Il en résultait que certaines recrues, peu douées pour l'apprentissage du français, éprouvaient de sérieuses difficultés lors de leur formation et au moment de leur affectation au Québec et au Nouveau-Brunswick. Il faudrait donc que la sélection des recrues anglophones qui reçoivent leur formation en français se fasse de façon plus rigoureuse et qu'on informe bien ces recrues des exigences qui sont rattachées au programme de formation dans cette langue.

E. PARTICIPATION ÉQUITABLE ET LANGUE DE TRAVAIL

Le personnel civil de la Division comptait 175 employés. La grande majorité d'entre eux faisaient partie des catégories de l'Exploitation et du Soutien technique et étaient engagés localement. Deux seulement étaient des francophones. On attribuait cette faible participation à la difficulté de recruter du personnel francophone dans la région de Régina et d'y faire venir des candidats des autres provinces.

Chez les agents, il y avait 95 anglophones (82%) et 21 francophones (18%). La majorité de ces agents (105) étaient des instructeurs qui se répartissaient entre 83 caporaux et 22 sergents. Les francophones constituaient 26% des caporaux (17) et 9% des sergents (3).

Si l'on tient compte en même temps de la faible capacité bilingue de la Division qui ne comptait au total que 13% de postes bilingues dont seulement 27% étaient occupés par des bilingues, il ne faut pas se surprendre que l'anglais constituait la langue presque exclusive de travail à la Division. Les réunions se déroulaient invariablement en anglais et la supervision du personnel francophone se faisait également dans cette langue. Par exemple, les appréciations de rendement étaient préparées en anglais la plupart du temps. L'anglais prédominait aussi nettement dans la rédaction des documents. Il ne faut pas perdre de vue que la Division Dépôt constitue en quelque sorte une extension de l'administration centrale et que, à ce titre, elle devrait davantage chercher à appliquer les mêmes principes en matière de langues officielles. On était encore loin de ce but. Ainsi, tel qu'indiqué plus haut, la G.R.C. n'avait fixé aucun objectif pour la Division en ce qui concerne la participation équitable et la langue de travail.

Nous recommandons en conséquence à la G.R.C.:

13. d'établir des objectifs pour la Division Dépôt concernant la participation équitable des deux groupes linguistiques et l'emploi des deux langues sur le plan interne.

V. LISTE DES RECOMMANDATIONS ET COMMENTAIRES DE LA G.R.C.

Les recommandations formulées dans ce rapport sont regroupées ici sous les quatre grands thèmes de la vérification et sont suivies des commentaires de la G.R.C.

1. de raffermir le processus d'imputabilité en matière de langues officielles au sein de la Division Dépôt en:

   a) définissant de façon plus précise les responsabilités de la mise en oeuvre des objectifs de la Division dans ce domaine; et

b) en revoyant les mécanismes de contrôle en place afin de mieux évaluer les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs.

Le plan révisé en matière de langues officielles de la Division "Dépôt" indique clairement, maintenant, les secteurs de responsabilités pour chacune des activités énoncées. Des vérifications périodiques sont effectués par l'agent ou le coordonnateur des langues officielles afin de constater les progrès accomplis dans chaque secteur.

2. de mieux préciser le mandat de l'Unité des langues officielles et de réexaminer sa place dans l'organisation afin qu'elle puisse mieux seconder la direction de la Division dans la réalisation de ses objectifs.

Depuis 1983, la Section des langues officielles est sous la responsabilité directe de l'officier responsable de l'administration et du personnel. Cela devrait permettre un meilleur contrôle sur la mise en application des politiques relatives aux langues officielles, puisque la gérance du secteur administratif relève de cet officier.

3. de préparer un guide à l'intention des employés de la Division Dépôt et des recrues afin de faciliter l'interprétation de la Loi sur les langues officielles et des politiques de la G.R.C. dans ce domaine.

Un guide d'information a été préparé et distribué aux employés de la division "Dépôt". Une séance d'information est donnée aux nouvelles recrues au cours des deux premières semaines de leur formation. L'information est de plus transmise aux nouveaux employés dans le cadre du "Programme d'orientation des nouveaux employés". Ces activités sont d'ailleurs prévues dans le plan révisé de la Division, sous la rubrique "Information aux employés".

4. de s'assurer que la Division dispose d'instructeurs et de personnes-ressources bilingues tant parmi son propre personnel que celui retenu sur une base contractuelle pour son programme de formation en français.

Tel qu'indiqué antérieurement, le nombre d'instructeurs est présentement réduit à un strict minimum. On s'est efforcé de maintenir une capacité bilingue dans toutes les disciplines enseignées à "Dépôt". Nous éprouvons beaucoup de difficultés à recruter des personnes ressources bilingues à l'extérieur de la G.R.C., compte tenu de la situation géographique de la Division. On doit souvent compter sur des personnes ressources bilingues provenant de la province de Québec. Le temps, la non disponibilité et les coûts exorbitants d'une telle pratique nous obligent parfois malheureusement à nous accommoder de personnes ressources locales unilingues anglaises.

5. a) de s'assurer que tout le matériel didactique utilisé pour le programme de formation en français soit disponible dans cette langue; et

   b) d'intensifier les relations avec les institutions d'enseignement de langue française dans le domaine de la formation policière afin d'avoir accès à un plus grand choix de matériel didactique préparé dans cette langue.

Tout le matériel didactique n'est effectivement pas offert dans les deux langues officielles par nos fournisseurs. Afin d'améliorer la qualité de matériel didactique disponible en français, la division "Dépôt" est en communication avec l'Institut de police de Nicolet permettant un échange d'information quant aux sources d'approvisionnement et à la disponibilité du matériel de référence nécessaire à la formation des policiers. Quant aux plans de cours, ils sont tous disponibles dans les deux langues officielles.

6. de s'assurer que les communications écrites et verbales relatives à l'évaluation des recrues se fassent dans la langue de leur choix.

Des arrangements administratifs sont présentement en place afin de palier l'unilinguisme de certains titulaires de postes bilingues. Cette mesure n'est que temporaire et la situation sera corrigée au fur et à mesure que ces titulaires seront remplacés.

7. de revoir les exigences linguistiques des postes de la Section de l'administration et du personnel et de prendre toutes les dispositions nécessaires pour augmenter sa capacité bilingue.

Les exigences linguistiques des postes ont fait l'objet d'une révision lors de l'exercice de ré-identification linguistique des postes en 1982. Nous nous efforçons de combler les postes identifiés bilingues par du personnel qualifié lorsqu'ils deviennent vacants et la formation linguistique est offerte au personnel en place.

8. de s'assurer que le musée dispose d'une capacité bilingue suffisante pour assurer ses services dans les deux langues en tout temps.

Un employé permanent du Musée est bilingue (niveau "B", dans les 4 habiletés, en français et en anglais). Ils ont de plus recours aux services d'un employé temporaire bilingue pour servir de guide aux touristes. Cette personne est en service chaque semaine du mercredi au lundi. En l'absence de celle-ci lorsqu'un guide bilingue est requis, l'on fait appel aux services d'un employé bilingue de la section des langues officielles. Durant la saison touristique estivale, le Musée dispose, en permanence, des services de recrues bilingues en plus du personnel temporaire bilingue additionnel.

9. de rendre bilingues toutes les affiches et les inscriptions et de s'assurer que tout nouvel écriteau ou affiche soit également dans les deux langues officielles.

La direction de la Division "Dépot" s'est penchée sur ce problème afin de remédier à cette situation.

10. de s'assurer que les cérémonies et les activités entourant la remise des diplômes se déroulent dans les deux langues.

La division "Dépôt" nous assure que toutes les activités entourant les cérémonies de remise des diplômes ont présentement lieu dans les deux langues officielles lorsque la troupe de recrues est formée de membres anglophones et francophones. Ils n'ont toutefois aucune juridiction sur les services qui sont offerts aux parents des recrues dans les hôtels ou motels de la région. Il incombe aux recrues de s'assurer du bien-être de leurs familles en ces lieux.

11. d'assurer un accueil bilingue pour les visiteurs à l'entrée de la Division Dépôt.

Selon le commandant intérimaire de "Dépôt", l'accueil des visiteurs au poste de garde se fait dans les deux langues.

12. a) d'offrir aux recrues de langue française un programme de formation linguistique équivalent à celui dont bénéficient les anglophones qui suivent leur formation de base en français.

    b) d'offrir des cours de français aux recrues de langue anglaise qui prennent leur formation en anglais.

Nous sommes bien conscients que notre programme de formation linguistique des recrues comporte certaines anomalies. Nous avons d'ailleurs entamé une révision complète de ce programme afin de mieux l'adapter à nos besoins actuels et futurs.

13. d'établir des objectifs pour la Division Dépôt concernant la participation équitable des deux groupes linguistiques et l'emploi des deux langues sur le plan interne.

L'aspect de la participation équitable fait partie intégrale du plan révisé en matière de langues officielles soumis par la Division "Dépôt". Des activités spécifiques y ont été prévues afin d'améliorer la situation présente.